



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kalenan Cafe dan Resto Sawahan Nganjuk

Windy Cahya Putri^{1*}, Dyah Suswanti Respatiningtias², Muhammad Bawono³

¹⁻³ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Mpu Sindok, Indonesia

*Penulis Korespondensi: windycahya02@email.com¹

Abstract. *Employee performance is a key factor in the operational success of a business, including at Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk, which is growing in the culinary sector. The low performance of some employees is suspected to be influenced by suboptimal leadership styles and a compensation system that is not transparent and fair. This study aims to examine the effect of leadership style on employee performance; the effect of compensation on employee performance; and the simultaneous effect of leadership style and compensation on employee performance. The study employed a quantitative survey approach with 65 employees selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and documentation related to performance, leadership, and compensation, and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, while compensation has a negative yet significant effect. Simultaneously, leadership style and compensation significantly influence performance. Therefore, implementing a participative leadership style that supports two-way communication and a fair compensation system is essential to enhance employee motivation and performance, as well as to create a productive, harmonious work environment that supports business growth.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Leadership Style; Productivity; Work Motivation*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan operasional usaha, termasuk di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk, yang tengah berkembang di sektor kuliner. Rendahnya kinerja sebagian karyawan diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang optimal serta sistem kompensasi yang belum transparan dan adil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 65 karyawan, dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi terkait kinerja, kepemimpinan, dan kompensasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif namun signifikan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka, dalam penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang mendukung komunikasi dua arah dan sistem kompensasi yang adil sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung pertumbuhan usaha.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi Kerja; Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan atau bisnis sangat bergantung pada peran karyawan atau sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Setiap perusahaan bisnis akan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung perkembangan di masa depan (Saphira, 2022). Selain itu, perusahaan juga mengharapkan karyawan memiliki keterampilan yang memadai agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan operasional suatu usaha, termasuk di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk, yang tengah berkembang di sektor kuliner. Pertumbuhan pesat industri makanan di Indonesia mendorong persaingan yang semakin ketat, sehingga setiap usaha dituntut untuk memberikan layanan prima agar tetap

kompetitif (M. C. Mandira, 2022). Karyawan yang berkinerja tinggi menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pengelola usaha. Gaya kepemimpinan yang memberi ruang partisipasi, tanggung jawab, dan komunikasi dua arah dapat menciptakan suasana kerja yang efisien, menyenangkan, dan meningkatkan motivasi karyawan (Nugraha & Mardiana, 2024). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku atau tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan semangat kerja dan kontribusi individu terhadap organisasi.

Selain itu, sistem kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan, fasilitas kerja yang memadai, dan kejelasan jenjang karir, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Haerani & Sulaimiah, 2024). Observasi awal di Kalenan Cafe & Resto menunjukkan adanya perbedaan kinerja antar karyawan; beberapa menunjukkan inisiatif tinggi, sementara yang lain kurang antusias, terutama pada hari sibuk. Hal ini mengindikasikan adanya faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja, terutama terkait kepemimpinan dan sistem kompensasi (Maulana Putra & Frinaldi, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam menentukan kinerja. Setiawan et al. (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, meskipun penelitian tersebut juga memasukkan variabel pelatihan kerja. Andi Minhajuddin et al. (2024) menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara pengaruh parsial gaya kepemimpinan tidak signifikan. Alviano Yuda & Sitohang (2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian-penelitian tersebut adalah fokus pada gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, variabel tambahan, dan variabel terikat.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner, khususnya di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk. Penelitian ini menekankan pengaruh kedua variabel baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan

gambaran empiris yang lebih tepat bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi, kualitas layanan, dan pertumbuhan usaha.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, adil, dan mampu menciptakan lingkungan kerja produktif dan harmonis.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencakup kemampuan memberikan arahan, komunikasi dua arah, pengambilan keputusan partisipatif, pemberian motivasi, serta keteladanan (Nugraha & Mardiana, 2024). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja kondusif dan meningkatkan kinerja (Kurniawan, 2024).

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik finansial maupun non-finansial, sebagai penghargaan atas kontribusi kerja. Kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, hingga penghargaan non-materi seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karir (Haerani & Sulaimiah, 2024). Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan (Melisa et al., 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya. Indikator kinerja meliputi produktivitas, kualitas pekerjaan, disiplin, kerja sama tim, serta kreativitas (Firdaus & Hidayati, 2022). Tingkat kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan (I. M. C. Mandira & Dewi, 2022).

Hubungan Antar Variabel

Gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan

semangat kerja (Marhendra & Wahyuningtyas, 2024). Sementara itu, kompensasi yang sesuai harapan mendorong kepuasan dan loyalitas, namun jika tidak sesuai justru dapat menurunkan kinerja (Maulana Putra & Frinaldi, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan adalah kombinasi deskriptif, untuk menggambarkan kondisi nyata karyawan, dan kausal, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Rofiqoh & Zulhawati, 2020). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, yang memungkinkan analisis objektif dan komprehensif. Penelitian dilakukan di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk, Desa Siwalan, Kecamatan Sawahan, Kabupaten Nganjuk, pada Mei–Juni 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 65 orang, sehingga digunakan sampling jenuh untuk memastikan data lengkap dan representatif (Sugiyono, 2019).

Variabel bebas (X) terdiri dari gaya kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan meliputi kemampuan memberi arahan, pengambilan keputusan partisipatif, pemberian motivasi, komunikasi terbuka, dan keteladanan (Marhendra & Wahyuningtyas, 2025). Kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas tambahan (Melisa et al., 2025). Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, yang diukur dari produktivitas, kualitas pekerjaan, disiplin, kerja sama tim, serta inisiatif dan kreativitas (Firdaus & Hidayati, 2023).

Instrumen penelitian berupa kuesioner diuji validitas menggunakan korelasi konstruk dan reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data (Janna & Herianto, 2021). Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik (Rinaldi & Nanang, 2021). Selanjutnya, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Kalenan Cafe & Resto, berdiri sejak 2023 di Sawahan, Nganjuk, Jawa Timur, merupakan tempat kuliner dengan konsep perpaduan cita rasa lokal dan modern dalam suasana hangat dan nyaman. Menawarkan menu nusantara, western, snack, kopi dan non-kopi, jus, hingga mocktail dengan fasilitas reservasi, catering, area indoor/outdoor, WiFi, spot foto, dan program *loyalty poin*, cafe ini menyasar mahasiswa, pekerja, komunitas kreatif, keluarga muda, pecinta kuliner, dan wisatawan. Dengan keunggulan interior estetik, rasa konsisten, pelayanan cepat, harga terjangkau, serta lokasi strategis, Kalenan memiliki visi menjadi cafe & resto unggulan dengan cita rasa terbaik, pelayanan profesional, dan pengalaman berkesan, serta didukung struktur organisasi mulai dari owner, manajer, supervisor, tim marketing & desain, operasional, hingga staf pendukung

Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah 65 karyawan, dengan mayoritas berusia 18–23 tahun (62%) dan sisanya 24–29 tahun (38%). Dari segi gender, 41 laki-laki (63%) dan 24 perempuan (37%). Berdasarkan jabatan, responden tersebar mulai dari kepala resto, manajer, supervisor, marketing, captain dan crew (*bar, floor, kitchen*), kasir, parkir, hingga *gardener*. Sebagian besar berdomisili di Sawahan (66%) dan sisanya dari luar Sawahan (34%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Data penelitian diperoleh dari 65 kuesioner dengan skala Likert (STS–SS). Variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	65	48	74	58.40	5.214
Kompensasi	65	51	99	73.54	10.590
Kinerja Karyawan	65	98	148	121.54	8.920
Valid N (listwise)	65				

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berada pada kategori sedang hingga cukup tinggi dengan rata-rata 58,40, kompensasi (X2) memiliki variasi cukup besar dengan rata-rata 73,54, sedangkan kinerja karyawan (Y) berada pada level tinggi dengan rata-rata 121,54. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di Kalenan Cafe & Resto.

Uji Validitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,2441), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,711 untuk gaya kepemimpinan, 0,911 untuk kompensasi, dan 0,818 untuk kinerja karyawan. Karena seluruh nilai lebih besar dari 0,7, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0. 711	> 0. 7	Reliable
2	Kompensasi	0. 911	> 0. 7	Reliable
3	Kinerja Karyawan	0. 818	> 0. 7	Reliable

Berdasarkan tabel 2 nilai Cronbach's alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,711, Kompensasi (X2) 0,911, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,818, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel dan konsisten karena nilainya $> 0,7$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov: jika nilai signifikan $< 0,05$, data dianggap tidak normal, sedangkan jika $> 0,05$, data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat melalui SPSS.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.19211587
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.737

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,737. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,737 \geq 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Peron (2024), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan multikolinearitas. Indikatornya menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), di mana $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinearitas tinggi, dan Tolerance ($1/VIF$), di mana nilai $< 0,10$ juga menandakan multikolinearitas yang kuat antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

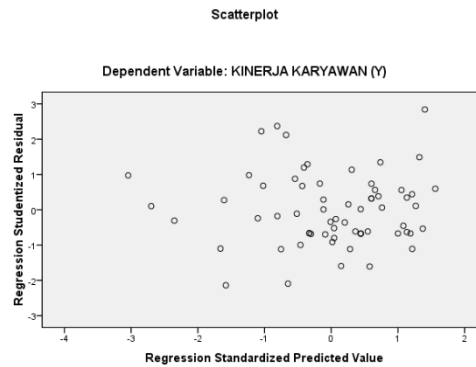
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	111.457	11.296		9.867	.000		
Gaya Kepemimpinan	.703	.178	.411	3.954	.000	.972	1.029
Kompensasi	-.421	.087	-.500	-4.812	.000	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari semua variabel bebas yang berada di bawah 10, serta nilai toleransi (*Tolerance*) masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,1 atau 10%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga setiap variabel bebas dapat dianggap memberikan kontribusi unik dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan valid dan aman untuk dilakukan analisis lebih lanjut tanpa adanya distorsi akibat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varians residual yang konsisten di seluruh pengamatan. Jika varians residual sama untuk setiap pengamatan, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, dengan kriteria pengambilan keputusan: jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka heteroskedastisitas terjadi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardize	Standardized			
	d Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.207	6.735		.031	.976
Gaya Kepemimpinan	.019	.106	.023	.180	.858
Kompensasi	.059	.052	.145	1.140	.259

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,858 > 0,05$ dan Kompensasi (X_2) sebesar $0,259 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig. $> 0,05$.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini menentukan persamaan regresi yaitu dengan menentukan besarnya nilai konstanta dan koefisiennya. Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	111.457	11.296		9.867	.000
Gaya Kepemimpinan	.703	.178	.411	3.954	.000
Kompensasi	-.421	.087	-.500	-4.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 111,457 + 0,703X_1 - 0,421X_2$. Konstanta 111,457 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1 dan X_2) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) sebesar 111,457. Koefisien Gaya Kepemimpinan (0,703) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada X_1 meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,703, sedangkan

koefisien Kompensasi (-0,421) menunjukkan bahwa setiap penurunan 1% pada X2 menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,421.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,99834, dengan ketentuan: jika nilai signifikansi $< 0,05$, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen; jika $> 0,05$, tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T X1 terhadap Y

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88.840	11.942		7.439	.000
	Gaya Kepemimpinan	.560	.204	.327	2.749	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 2,749 $>$ t tabel 1,99834, dengan tingkat signifikansi $0,008 < \alpha 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk.

Tabel 8. Hasil Uji T X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	148.245	7.112		20.843	.000
	Kompensasi	-.363	.096	-.431	3.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung Kompensasi (X2) sebesar -3,793 $>$ t tabel 1,99834, dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H2 diterima. Artinya, variabel Kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk.

Uji F

Pengujian menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan sampel 65 dan 2 variabel bebas, sehingga $df_2 = 63$ dan $F_{tabel} = 3,14$. Ketentuan: jika nilai signifikan $< 0,05$, model regresi signifikan (variabel independen berpengaruh simultan terhadap dependen); jika $> 0,05$, model tidak signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1781.656	2	890.828	16.684	.000 ^a
Residual	3310.498	62	53.395		
Total	5092.154	64			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan Fhitung sebesar 16,684 > Ftabel 3,14 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk.

Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Menurut Arya et al. (2020), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh simultan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin mendekati 1, semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.329	7.307

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel, nilai R^2 sebesar 0,350 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2), mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35%. Artinya, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 35%, sedangkan 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 111,457 + 0,703X_1 - 0,421X_2$ diketahui bahwa dari hasil uji secara parsial kedua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Berikut penjabaran hasil dari pengaruh ketiga variabel dari hasil penelitian.

Di mana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kalenan Cafe & Resto Sawahan

Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $2,749 > t_{tabel} 1,99897$ dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan et al. (2025) yang menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai situasi dan karakter bawahan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta pencapaian target.

Selain itu, Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan thitung sebesar $-3,793 > t_{tabel} 1,99897$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini mendukung penelitian (Novina & Apriani, 2024) serta (Safrila & Oktiani, 2024) yang menekankan bahwa kompensasi yang sesuai harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Kompensasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penerapan gaya kepemimpinan yang tepat perlu diimbangi dengan sistem kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan di Kalenan Cafe & Resto Sawahan Nganjuk. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang tepat, tetapi juga memerlukan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan agar tercapai kinerja optimal.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar manajemen Kalenan Cafe & Resto melakukan evaluasi sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, misalnya melalui survei kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan studi ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Haerani, R., & Sulaimiah, S. (2024). Gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pegawai kantor camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3939–3945. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4272>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kurniawan, B. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan pada PT Rendang Asese Padang. *Journal of Computer Science, Business Economics*, 1(2). <http://journal-icesb.org/index.php/icesb/article/view/43>
- Mandira, I. M. C., & Dewi, D. A. K. T. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(3), 174–186. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i3.3350>
- Mandira, M. C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(3), 174–186. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i3.3350>
- Marhendra, A., & Wahyuningtyas, R. (2024). The effect of leadership style and employee motivation on employee performance of PT Indotoko Pangan Makmur. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(7). <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i10.276>
- Marhendra, A., & Wahyuningtyas, R. (2025). The effect of leadership style and employee motivation on employee performance of PT Indotoko Pangan Makmur. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(10). <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i10.276>
- Maulana Putra, Y., & Frinaldi, A. (2024). Kompensasi sebagai unsur pembentukan budaya organisasi: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(1). <https://doi.org/10.56799/jim.v4i1.7045>
- Melisa, S., Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3). <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Minhajuddin, A., Firman, A., & Badaruddin, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), 203–224. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1311>
- Novina, N., & Apriani, A. (2024). Dampak gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 148–165. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.283>

- Nugraha, A., & Mardiana, F. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bahana Gemilang. *JEBS (Jurnal Ekonomi)*, 2(2).
- Rinaldi, M., & Prayudyanto, M. N. (2021). Persepsi masyarakat terhadap tingkat kepuasan pelayanan bus Transjabodetabek dengan metode uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan*, 1(1).
- Rofiqoh, I., & Zulhawati. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran* (1st ed.). Pustaka Belajar.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saphira, B. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna), 2–111.
- Setiawan, D., Anwar, A., & Ekatama, M. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Perum Damri. *RIGGS*, 4(2), 4265–4270. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1178>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Yuda, A. K., & Sitohang, F. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional. *JIRM (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen)*, 13(2), 1–15. <https://doi.org/10.70285/jshtem05>